



Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D (senza inc. ex art. 91 c3 CCNL) ANNO 2015

Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio Programmazione e
Valutazione

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), adottato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (così come successivamente aggiornato dallo stesso Organo con delibera 304 del 27/10/2016). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 60%, basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra che pesa per il restante 40%, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC). NB: << Data inizio rapp >> si riferisce al momento del 2015 nel quale l'unità di personale ha aderito alla struttura sua sede lavoro al 31/12/2015.

SMVP : <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

NUCCI		ALESSANDRA	21684
Sede (aff. organ)	AMMINISTRAZIONE CENTRALE - DIREZIONE RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE - SETTORE RICERCA - UNITA' RICERCA EUROPEA E INTERNAZIONALE		
% su Struttura:	100		
Profilo:	Categoria C - Area amministrativa		
T.indet/det:	indeterminato		
Data inizio rapp.	01/01/2015		
Inqu. 31/12/15	Personale tecnico amministrativo - categoria C1		

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Partecipazione sistema obiettivi come responsabile di fase (RF) o partecipante (PF)

% realizz. OBI (PdR): **100**

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3294	WIKI:UNIPi_Ricerca. Produzione e sviluppo del sistema informatico aperto e collaborativo per il supporto alla gestione dei progetti di ricerca
-------------------	-------------	---

Conclusioni OBI	I risultati e gli obiettivi previsti sono stati completamente raggiunti. E' stata infatti resa pienamente operativa e funzionante la piattaforma "WIKI-UNIPi:Ricerca". Sono state inoltre redatte, in collaborazione tra il personale del Settore Ricerca e quello dei Dipartimenti di Ingegneria dell'Informazione, di Farmacia e del DIPINT, n. 8 pagine relative alle tre macrotematiche individuate in fase di programmazione. Come ricordato già in fase di previsione, ogni pagina comprende una vasta gamma di fattispecie diverse, che rendono quindi ciascuna pagina una struttura complessa ed articolata. Nel dettaglio sono state realizzate le pagine relative a: 1. Altri costi diretti: Materiali di consumo in FP7; 2. Didattica professori e ricercatori in FP7; 3. Personale in FP7 - progetti Cooperation; 4. Timesheet in FP7; 5. Subcontratti nei progetti Cooperation del FP7; 6. Personale nei progetti RISE di Horizon 2020; 7. PRIN 2010-2011; 8. PRIN 2012.
-----------------	---

Fase Codice	1	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF
-------------	----------	--------------	--	-----------------	-----------

Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF
-------------	----------	--------------	------------	-----------------	-----------

% realizz. OBI (PdR):

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3314	Coordinamento e supporto per l'elaborazione e la compilazione della Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) nell'ambito del Sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento (AVA)
-------------------	-------------	--

Conclusioni OBI	-
-----------------	---

Fase Codice

3

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Responsabilità obiettivi operativi (solo se autorizzata)

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere uno di essi: se il valutato è descritto dal livello "D" (basso), ottiene un punteggio pari a 0,25; se "C" (medio) 0,50, se "B" (alto) 0,75 e se "A" (eccellente) 1.
I 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività

2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati

3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative (valutazione da fare tenendo presenti le possibilità effettive di contesto e le attività proprie del ruolo)

4. Continuità nell'apporto lavorativo

Valore complessivo (max:4)

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ($60 * \text{valore medio} \% \text{realizzazione obiettivi}/100$, salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ($40 * \text{valore complessivo}/4$)

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

ALESSANDRA

NUCCI

è di

/100

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi (PS) diverge significativamente dal valore medio di raggiungimento dei risultati e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti org. correlate a particolari criticità)

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa, / /

Il Responsabile della
struttura (31/12/15)

Dott.ssa ELENA PERINI

Data presa visione. Pisa, / /

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa, / /

Firma del valutato

Informazioni di dettaglio sulle procedure disponibili su:

www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica

Il dipendente, ricevuta la valutazione, può entro 15 giorni dalla firma per presa visione formulare per iscritto proprie osservazioni al Commissione di garanzia, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL. e con le modalità indicate nel SMVP.

NOTA1: in conformità a quanto stabilito dal SMVP al dirigente responsabile della struttura (valutatore) è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori di contesto che ne hanno riguardato il processo di realizzazione e che possano aver impedito il raggiungimento del risultato pianificato;

NOTA2: in via transitoria, considerando le oggettive difficoltà di coinvolgere tutto il personale nel sistema obiettivi, anche per l'anno 2015, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, si estende il peso di quello relativo ai comportamenti organizzativi dal 40% al 100%.